

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan sebuah organisasi pelayanan yang melakukan proses belajar mengajar. Sekolah pada dasarnya adalah tempat proses pembelajaran, di mana belajar dilakukan oleh siswa dan guru yang berupaya untuk mengajar dan mendidik siswa agar mencapai kompetensi yang diharapkan. Hal tersebut menjadikan sekolah sebagai lembaga pendidikan untuk memberikan ilmu pengetahuan serta keterampilan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tentunya didukung oleh kompetensi dan kualitas guru.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari keberhasilan tenaga pendidik, salah satunya yaitu guru. Kualitas guru menjadi pendorong dalam melahirkan pribadi-pribadi yang unggul, berkarakter dan berkualitas. Guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Sulit meningkatkan mutu pendidikan tanpa diikuti perbaikan kualitas guru. Seperti catatan dalam laporan McKinsey yang menyatakan bahwa kualitas sistem pendidikan tidak mungkin melampaui kualitas gurunya (Barber & Mourshed, 2007).

Dilansir dari portal artikel online yakni zenius.net yang ditulis oleh Mikael Dewabrata (2019) pada tanggal 4 Desember 2019 yang menerangkan bahwa pendidikan Indonesia berada di peringkat enam terbawah di dunia yang disusun

International Student Assessment (PISA). Peringkat PISA yang dibuat *The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)* ini mengisyaratkan kualitas pendidikan di dunia dan dengan adanya PISA diharapkan setiap negara memiliki tolak ukur untuk mengembangkan kualitas pendidikan mereka.

Dilansir dari salah satu portal berita online yakni *Republika.co.id* (2019) yang ditulis oleh Dwi Murdaningsih pada tanggal 18 April 2019 yang menerangkan bahwa pendidikan Indonesia masih belum mengalami kemajuan yang signifikan disebabkan oleh salah satunya adalah rendahnya kompetensi para guru. Masih banyak guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Masih banyak guru yang tidak mau mengembangkan dirinya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik serta kompetensi secara berkelanjutan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Tercapai tidaknya tujuan sekolah sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada di dalamnya. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mencapai target-target pelaksanaan fungsi-fungsi di dalam sekolah. Tentunya tiap orang di dalam sekolah dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi sekolah berjalan sebagaimana yang diharapkan serta target-target yang direncanakan pun dapat tercapai. Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai *in-role (task dependent behavior)* dan *extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Perilaku

extra-role itu yang biasa disebut dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*).

Tantangan untuk memajukan pendidikan semakin lama semakin berat. Guru hendaknya memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang tinggi dapat dilihat ketika guru mempunyai perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang tinggi. Guru dengan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi adalah yang akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal. Guru yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan selalu berusaha melakukan apapun agar sekolahnya menjadi lebih baik dan mencapai tujuan sekolah secara optimal. Dengan adanya perilaku kewargaan organisasi juga diharapkan guru dapat lebih menyatu dengan sekolah dan rekan-rekan kerjanya sehingga dapat lebih mudah dalam mencapai visi sekolah.

Guru juga dituntut untuk menjadi teladan bagi para siswa dan teman sejawat. Namun kenyataannya, guru tidak terlepas dari adanya permasalahan. Permasalahan yang timbul salah satunya adalah kurangnya perilaku *extra-role* atau perilaku yang melebihi dari yang disyaratkan. Beberapa contoh perilaku guru yang menandakan rendahnya perilaku kewargaan organisasi yaitu; datang ke sekolah terlambat dan pulang lebih awal, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunda dalam membuat administrasi guru atau perangkat pembelajaran, kurangnya kontribusi dalam kegiatan sekolah, dan enggan membantu rekan guru lain atau rekan kerja yang kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dikutip dari salah satu portal berita online yakni kawattimur.id (2020) pada tanggal 3 februari 2020 menerangkan bahwa Kepala Dinas Pendidikan Perpustakaan dan Arsip Daerah (DP2AD) Provinsi Papua, Christian Sohilait telah memiliki data bukti yang cukup untuk tahun 2020 ada sebanyak 9 tenaga guru yang akan dipecat atau diberhentikan dari tugasnya sebagai tenaga pengajar dikarenakan malas mengajar atau tidak bertanggung jawab melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Tindak tegas pemecatan tersebut dilakukan agar tidak menimbulkan sentimen atau kecemburuan di lingkungan sekolah dan juga para guru.

Selain itu, dilansir dari portal berita online kompasiana.com (2020) yang ditulis oleh Ikrom Zain menerangkan bahwa masih banyak guru yang datang terlambat bahkan hingga jam pelajaran pertama selesai. Dilansir juga dari suarabanyumas (2019) menyikapi guru yang menunda mengerjakan tugas administrasi sehingga pekerjaan administrasi tersebut menumpuk dan kewalahan ketika akan menyelesaikannya. Padahal dengan adanya tugas administrasi, paling tidak seorang guru akan bertanggung jawab dengan tugasnya sebagai guru.

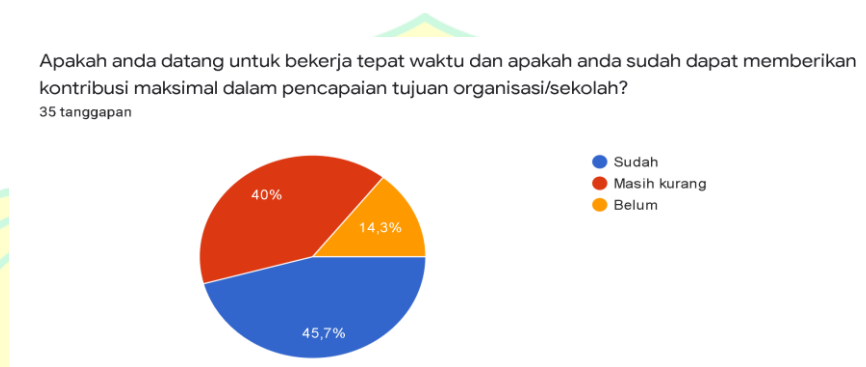
Begitupun dengan berita yang dilansir dari republika.co.id (2017) menerangkan bahwa beban kerja guru selama ini yakni minimal 24 jam tatap muka untuk mendapat tunjangan sertifikasi atau maksimal 40 jam per minggu sehingga memaksa guru mengajar juga di sekolah lain untuk memenuhi syarat 24 jam tatap muka. Hal tersebut menyebabkan tenaga, waktu dan pikiran guru-guru banyak terkuras sehingga tidak terinspirasi untuk membantu rekan

kerjanya ataupun membantu mengembangkan sekolahnya. Tidak sedikit juga guru yang menjadi keluar masuk sekolah lain untuk mendapatkan tunjangan yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan empat berita diatas menyiratkan bahwa perilaku kewargaan organisasi pada guru di sekolah memang menjadi permasalahan yang sangat penting karena akan berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah.

Permasalahan tentang rendahnya perilaku kewargaan organisasi juga dapat terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Jakarta Timur. Berdasarkan fakta di lapangan yang Peneliti temukan dengan melakukan wawancara awal dengan kepala sekolah dan beberapa guru SMK Swasta di wilayah Jakarta Timur, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi guru di antaranya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Salah satu masalah yang dianggap mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi guru adalah keseimbangan kehidupan kerja yang dialami guru dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dikatakan bahwa masih ada beberapa guru yang kurang berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan di sekolah dikarenakan adanya waktu yang bentrok dengan mengajar di sekolah lain dan kegiatan diluar sekolah seperti mendampingi anak, merawat anak yang sedang sakit, dan lain sebagainya.

Selanjutnya, untuk memperkuat hasil wawancara terkait masalah maka Peneliti melakukan pra-riset yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 1.1



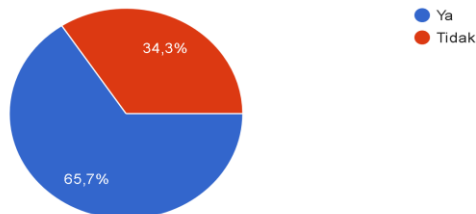
Gambar 1. 1 Pra-Riset Perilaku Kewargaan Organisasi pada 35 Guru SMK Swasta Jakarta Timur

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pra-riset dilakukan kepada 35 responden yakni Guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Gambar 1.1 menunjukkan bahwa 14 dari 35 guru atau 40% merasa bahwa mereka masih kurang berkontribusi nyata terhadap sekolah. Selain itu, 5 dari 35 guru atau 14,3% merasa belum berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan sekolah. Sedangkan 16 dari 35 guru atau 45,7% merasa bahwa perilaku kewargaan organisasi yang mereka miliki sudah memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan sekolah.

Selain itu, Peneliti juga melakukan pra-riset terkait intensi *turnover* yang hasilnya dapat dilihat ada pada gambar 1.2

Pernakah Anda berpikir untuk pindah atau keluar dari sekolah/tempat anda bekerja?
35 tanggapan



Gambar 1. 2 Intensi Turn Over pada 35 Guru SMK Swasta di Jakarta Timur

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pra-riset dilakukan kepada 35 responden yakni Guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Gambar 1.1 menggambarkan bahwa 65,7 % Guru pernah berpikir untuk pindah atau keluar dari sekolah tempat dimana mereka mengajar saat ini. Sedangkan 34,3 % Guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap mengabdikan pada sekolah tempat dimana mereka mengajar. Selanjutnya, Peneliti juga meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

No.	Faktor-faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Kepemimpinan Transformasional	28	80%	7	20%	35	100
2.	Iklim Organisasi	29	82,9%	6	17,1%	35	100
3.	Kepuasan Kerja	27	77,1%	8	22,9%	35	100

4.	Komitmen Organisasi	30	85,7%	5	14,3%	35	100
5.	Keadilan Organisasi	27	77,1%	8	22,9%	35	100
6.	Keseimbangan Kehidupan Kerja	32	91,4%	3	8,6%	35	100

Sumber: Data yang telah diolah oleh Peneliti. (2021)

Pra-riset dilakukan kepada 35 responden yang merupakan guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Pada tabel 1.1 diketahui bahwa faktor dengan nilai paling rendah yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah kepuasan kerja yaitu menggambarkan sejauh mana guru merasa puas terhadap pekerjaannya sebagai guru SMK Swasta di sekolah menyebabkan guru yang menjadi malas dalam bekerja, tidak bersungguh-sungguh berkontribusi lebih untuk sekolah dan juga tidak sedikit yang berhenti bekerja. Kurangnya gaji yang diterima membuat guru tidak puas dengan pekerjaannya dan memilih untuk berhenti bekerja lalu lebih memilih bekerja di sebuah perusahaan dengan gaji yang lebih besar dari gaji yang diterimanya sebagai guru.

Berdasarkan pra-riset yang Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai kedua terendah selain kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi guru adalah keadilan organisasi yaitu menggambarkan keadilan sekolah terhadap guru SMK Swasta di sekolah. Kurangnya apresiasi yang diterima guru di sekolah swasta mengakibatkan tingkat kesejahteraan guru swasta yang masih rendah, proses sertifikasi dan berbagai tunjangan lain yang bertele-tele. Hal tersebut menyebabkan guru

bekerja hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja dan tidak sungguh-sungguh mengajar dan mendidik murid-muridnya di sekolah.

Berdasarkan pra-riset yang Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai ketiga terendah adalah kepemimpinan transformasional yaitu menurut beberapa guru SMK Swasta kurangnya tindak tegas dan pengawasan secara langsung menyebabkan guru bertindak semaunya. Begitupun dengan kepala sekolah yang tidak tegas dan tidak konsisten dalam mengambil kebijakan sehingga membuat guru merasa kebingungan dan melaksanakan tugasnya tidak sungguh-sungguh.

Diketahui bahwa faktor dengan nilai keempat terendah adalah iklim organisasi yaitu menggambarkan suasana kerja di sekolah yang menyebabkan guru bertindak tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Iklim sekolah yang kurang baik akan menyebabkan perilaku guru disekitarnya menjadi kurang baik. Tidak kondusifnya iklim kerja di sekolah dapat menurunkan motivasi dan komitmen individu untuk bekerja sehingga akan sulit terbentuknya perilaku kewargaan organisasi. Contohnya: menunda dalam mengumpulkan tugas administrasi guru yang dilakukan guru-guru di sekolah serta datang terlambat ke sekolah.

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa faktor yang paling tinggi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja dengan presentase 91,4% dan komitmen organisasi dengan presentase 85,7%. Oleh karena hal tersebut Peneliti tertarik

untuk mengambil 2 variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan pra-riset yang telah Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja yaitu sejauh mana guru dapat mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan seperti pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial. Akibat tidak seimbangnya antara urusan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan menyebabkan turunnya fokus kerja sehingga kurang berkontribusi maksimal terhadap sekolah. Seorang guru yang merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik merasa berada dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta perilaku positif yang berkontribusi pada sekolah.

Pada masa pandemi Covid-19 juga terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dalam mengajar dan kehidupan pribadinya. Dilansir dari Balpos.com (2020) menerangkan dilematika seorang guru sekaligus orang tua. Setiap hari guru disibukkan dengan persiapan media pembelajaran yang akan digunakan untuk mengajar daring. Disisi lain tugas sebagai orang tua menuntut juga untuk selalu mendampingi anak-anaknya belajar di rumah. Dilematika seperti inilah yang saat ini terjadi hampir pada semua guru. Seorang guru harus bisa menyiasati dalam membagi tugas antara pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaannya.

Begitu sibuknya para guru sehingga tidak sedikit guru yang tidak dapat secara sukarela membantu rekan kerja yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan Peneliti terhadap guru-guru di SMK Swasta Jakarta Timur, terdapat permasalahan keseimbangan kehidupan kerja yang membuat banyak guru merasa kelelahan dalam bekerja dikarenakan beban kerja guru yang cukup banyak serta urusan di luar pekerjaan yang juga tidak kalah pentingnya. Ditambah lagi dengan gaji yang diterima oleh guru swasta yang cukup kecil memaksa guru tertentu mengajar juga di sekolah lain dan belum tentu dapat ditempuh dalam waktu singkat. Tentunya hal tersebut membuat guru kurang berkontribusi maksimal untuk membantu mengembangkan setiap sekolah tempat mereka bekerja.

Seperti dilansir dari portal berita online jpnn.com (2019) yang menerangkan adanya kesenjangan gaji antara guru swasta dan negeri. Masih banyak guru swasta yang gajinya kecil bahkan ada yang hanya menerima gaji Rp. 100.000 per bulan. Hal ini bertentangan dengan UU Guru dan Dosen di mana kesejahteraan guru wajib diperhatikan. Sama halnya dengan yang dilansir dari portal berita online detik.com (2021) ditulis oleh Trisna Wulandari menerangkan kisah seorang guru honorer di SMK swasta bernama Hermy yang sudah mengajar selama 11 tahun. Beliau membagikan foto dan video slip gaji bersih yang diterimanya sejumlah Rp. 213.000 per bulan. Kemudian, untuk mencukupi kebutuhan kedua anaknya yang masih kecil, ia memanfaatkan *skill* nya di luar mengajar seperti tukang *make up* keliling wisuda dan pernikahan,

membuka *catering* nasi kotak, berjualan pakaian keliling, *marketing* makanan dan pakaian teman-temannya, sampai menjadi wartawan di media online.

Tidak hanya itu, seperti dilansir dari berita online TribunJogja.com (2021) menerangkan seorang guru swasta yang bernama Kartini Harahap menyampaikan keluh kesahnya secara langsung kepada Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, yaitu Bapak Nadiem Makarim. Ibu Kartini menceritakan bagaimana gajinya tidak cukup untuk membiayai hidupnya selama sebulan. Begitupun yang dirasakan guru-guru lainnya. Bapak Nadiem Makarim pun mengaku memahami kesulitan yang dihadapi oleh para guru swasta apalagi tinggal di Jakarta dimana indeks harga kemahalannya dinilai lebih tinggi.

Faktor lain yang memiliki nilai tertinggi pada pra-riset yang telah dilakukan adalah komitmen organisasi, komitmen guru terhadap sekolah tempatnya bekerja akan berpengaruh pula pada sikap dan perilaku positif terhadap sekolahnya. Dengan tingginya komitmen, seorang guru akan menunjukkan kesetiaan pada sekolah, kinerja yang tinggi, ketulusan membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif pada kegiatan-kegiatan di sekolah.

Faktanya komitmen guru pada sekolah rendah, hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pra-riset yang telah Peneliti lakukan dengan beberapa guru SMK Swasta yang berada di Jakarta Timur, dimana tidak sedikit guru yang pernah berpikiran untuk pindah ataupun keluar dari tempatnya bekerja. Selain itu, kinerja guru dalam mengajar dan mendidik masih terbilang rendah dapat

dilihat pada masa pandemi Covid-19 saat ini banyak guru yang hanya memberikan tugas tanpa membimbing muridnya semasa belajar dirumah. Seperti yang dilansir dari portal berita online kompas.com (2020) yang menunjukkan banyak dari orang tua murid yang melaporkan bahwa guru hanya memberikan tugas berat namun tidak disertai dengan bimbingan dalam pengerjaannya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen guru yang masih rendah dalam mengajar.

Keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan guru untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan dan kegiatan lain. Maka dari itu, keseimbangan kehidupan kerja juga akan memenuhi komitmen organisasi yang ada pada diri guru untuk sekolah tempatnya bekerja.

Permasalahan keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi pada guru dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Seorang guru yang tidak dapat menyeimbangkan urusan pekerjaannya dan urusan di luar pekerjaan tentu akan menurunkan komitmennya terhadap pekerjaan dan sekolah.

Dilansir dari portal berita online yakni Fajar.co.id (2019) menyikapi kesenjangan guru swasta dan negeri. Dari 7.126 sekolah di Jakarta, 4 ribuan atau 63 persennya swasta, sisanya negeri. Hal ini menunjukkan di Jakarta didominasi sekolah swasta. Jadi apabila kualitas pendidikan di Jakarta baik berarti itu karena peran sekolah swasta. Namun keberadaan sekolah swasta masih dianggap sebelah mata dan minim perhatian dari pemerintah.

Seperti dilansir dari portal berita online nusantara.rmol.id (2020) menjelaskan bahwa Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Indonesia meminta pemerintah untuk lebih memperhatikan kondisi sekolah swasta apalagi di masa pandemi Covid-19. Ketua JSIT Indonesia, Mohammad Zahri mengatakan bahwa berdasarkan survei, baik yang dilakukan internal maupun eksternal, sekitar 50-56 % sekolah swasta mengalami kesulitan finansial. Persentase hampir sama dengan yang disampaikan Dirjen Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Hamid Muhammad, dimana sekitar 56 persen sekolah swasta terdampak dengan mewabahnya Covid-19.

Senada dengan yang dilansir dari berita online fin.co.id (2021) menerangkan kritikan DPR RI terhadap pemerintah agar tidak membedakan guru di sekolah swasta dan guru di sekolah negeri. Perihal kekurangan guru, tidak hanya parsial khusus di negeri saja tetapi juga dibicarakan kekurangan guru di sekolah-sekolah swasta. Perekrutan guru honorer untuk menjadi pegawai PPPK yang dilakukan pemerintah seharusnya juga memikirkan sekolah-sekolah swasta. Pemerintah harus memikirkan penempatan guru yang lolos seleksi PPPK agar ditempatkan di sekolah-sekolah swasta. Selain itu, dalam portal berita online jatengdaily.com (2021) juga menyampaikan bahwa masih banyaknya keluhan terhadap kesejahteraan guru swasta dan perlu mencari solusi seperti tunjangan kesejahteraan sosial secara rutin bagi guru-guru di sekolah swasta.

Hal ini mengindikasikan kesejahteraan guru swasta masih sangat minim sehingga banyak guru swasta mengajar dua atau tiga sekolah demi mengejar kebutuhan finansialnya. Permasalahan tersebut berakibat kurangnya perilaku kewargaan organisasi guru terhadap tempatnya bekerja. Para guru beranggapan bahwa yang bertanggung jawab dalam permasalahan siswa-siswa hanyalah Pembina kesiswaan dan wali kelasnya saja. Maka dari itu, guru yang lain tidak ada urusan ataupun kepentingannya.

Sekolah harus mengembangkan sikap dan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku tambahan (sukarela) di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi sekolah serta dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap sekolah disamping guru harus melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan komitmen organisasi. Karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti terdahulu yaitu Choi dan Lee (2020) yang menyampaikan bahwa mengenai keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi. Ketika pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan seimbang atau sama, karyawan tersebut telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut

dapat mendorong perilaku sukarela, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Dengan menjaganya tetap positif, hal itu dapat meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi.

Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur?
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah Peneliti rumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur

D. Kebaruan Penelitian

Peneliti melakukan pembaharuan pada penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Pradhan et al. (2016) *Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment.*

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada:

- a. Karakteristik responden pada penelitian sebelumnya menggunakan 206 karyawan dan eksekutif sedangkan kebaruan pada penelitian ini adalah guru SMK Swasta di Jakarta Timur.
- b. Sektor yang diteliti oleh Peneliti terdahulu dilakukan pada dua sektor manufaktur publik di India sedangkan kebaruan pada penelitian ini adalah meneliti di sektor pendidikan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Swasta di Jakarta Timur.

- c. Teknik penelitian terdahulu menggunakan SPSS sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PLS sebagai kebaruan.
- d. Pada penelitian sebelumnya variabel keseimbangan kehidupan kerja menggunakan 5 skala dalam mengukur penelitian, yaitu: *social need*, *personal need*, *time management*, *team work*, dan *compensation and benefits*. Sedangkan pada penelitian ini variabel keseimbangan kehidupan kerja menggunakan 4 skala, yaitu: *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), *work enhancement of personal life* (WEPL).

2. Choi dan Lee (2020) *The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Psychological Safety*.

Kebaruan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada:

- a. Karakteristik responden pada penelitian sebelumnya menggunakan 152 karyawan yang bekerja di usaha kecil dan menengah sedangkan pada penelitian ini adalah guru SMK Swasta di Jakarta Timur.
- b. Sektor yang diteliti oleh Peneliti terdahulu dilakukan pada sektor ekonomi UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di Korea sedangkan pada penelitian ini adalah sektor pendidikan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Swasta di Jakarta Timur.
- c. Teknik penelitian terdahulu menggunakan SPSS 25.0 dengan proses makro sedangkan pada penelitian ini menggunakan PLS sebagai

kebaruan penelitian. Metode pengumpulan data sebelumnya menggunakan angket

- d. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel stabilitas psikologis sebagai variabel mediasi. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Urgensi penelitian yang membuat penelitian ini menarik untuk diteliti yaitu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja guru, komitmen guru, dan perilaku kewargaan organisasi pada guru SMK swasta di Jakarta Timur. Selain itu, penelitian ini juga diteliti untuk menguji kebenaran suatu penemuan serta mengembangkan pengetahuan yang diambil dari berbagai sumber penelitian jurnal dan buku.

